

低碳经济下企业人力资源管理创新路径探究

孙晓非

(华电山东物资有限公司,山东 济南 250014)

摘要:社会的进步对于人才有了更高的要求,新背景下的公司人力资源部门面临着非常大的挑战。大多数企业中人力资源管理发展是一个非常复杂的过程,所以想要改变现有的人力管理方式是一个极其艰难的问题。首先,企业需要有这种需要改变的意识,对现有的信息能够规整以及分析,其次,需要规划好发展目标,根据现有的基础,做好构架设计。最后要勇于创新,以推进企业人力资源管理发展为核心进行发展。以上,都是为了让企业以低碳经济为主导思想来发展人力资源创新工作。

关键词:企业;人力资源;创新

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.25.066

为了让人类能够长远发展,所以实行低碳经济具有一种现实意义。低碳经济不能只停留在思想上、纸面上,更需要我们用实际行动来推进,在各种行业中都要统一认识,形成低碳经济圈、供应链。根据现有的经济模式以及所面临的挑战中我们可以感受到低碳经济对社会发展的重要性,在企业乃至社会发展的过程中,需要把低能耗、低污染、低排放作为经济发展的核心,只有这样才能在一定程度上缓解工业带来的环境问题。

1 当前企业人力资源管理中的不足之处

1.1 缺乏核心技术人员

根据数据调查显示,我们国家企业人力资源管理发展中面临最严重的问题是技术人员的流失。在企业的发展过程中,核心技术人员对于企业有着举足轻重的作用。主要原因如下:第一,核心技术人员影响着新技术在工作中的运用;第二,核心技术人员可以保证工作的效率、质量及最终效果。所以核心技术人员的流失,会对企业的技术创新造成严重影响甚至阻碍企业的发展。

1.2 员工素质整体偏差

农民工是发展城市的重要人物,大多数农民工进城以后都会选择一些低技术含量的工种,所以在大部分低技术含量行业中,大多数工作人员都是农民,他们没有专业技术,没有受过系统的培训,所以对于产品甚至工程的质量也缺乏保障。其次,农民工对于安全的意识较为薄弱并且基础操作较为匮乏,非常容易引起人身安全事故,因此企业必须通过调整人员的结构的方式增加监督及安全专责人员,这是人力资源管理中的又一项重要工作。另外,公司人员的综合素质直接影响着企业的创新和发展,当一个企业高学历及高级别职称人员较多时,公司管理模式和产品创新能力也会相应较高,与其他公司竞争时也会有较为明显的优势。

1.3 对于专业技术人员的拓展性培训重视度不够

在当前知识经济高速发展的形式下,企业虽比较重视专业技术人员的培养,但是企业往往因为时间与经济成本、人员流动等因素,大部分培养方向仅仅是某个专业技术方面的“精”与“专”,对于员工的综合素养、法律知识、企业管理方面的拓展性培训则略显不足。这样就会限制住专业技术人员的视野与思维方式,进而影响到整个公司的管理水平、创新水平与发展进程。

1.4 后续人才梯队容易出现断层

在公司经营过程中,往往较为依赖现有的专业技术人员而忽视对后续人才梯队的培养与锻炼,或者可能会因为被培养人员的个人能力及经验暂时无法达到公司的预计目标要求,从而造成一段时间内的人才断层。

2 人力资源管理创新是低碳经济的必然结果

以往的企业人力资源管理体系中,人力资源指代的是员工,简称劳动力。它的发展意义是,针对岗位,做好本职工作,就是发挥出人力资源的意义。但是,在以低碳经济发展的过程中,企业对于人力资源有了新的要求,低碳经济的首要条件就是以人力资源为基础,具体的发挥低碳经济。同时也是低碳经济在发展的过程中的关联因素,两者属于相辅相成的关系。人是发展低碳经济的核心因素,低碳经济主要是实现高效低耗的经济模式,将物质资源充分利用。以上都是发展人力资源的关键原因,同时也充分说明人力资源管理在当前的低碳发展模式下必须有所创新,比如提高员工的整体综合素质、培养员工成为企业的核心人物、以人才发展战略促进企业全面发展等。总之,人力资源管理模式的创新是发展低碳经济的关键。

3 人力资源管理如何以低碳经济为前提发展创新思路

3.1 以人为发展核心

以人为本是每个企业发展的核心,所以企业必须重视员工的需求以及企业文化,让员工能感受到企业带来的温暖,同时为员工塑造出一个富有人性化、人情化的企业形象,这样才能从根本上调动员工工作的积极性。同时公司还要有相对应的奖惩机制,激励员工发展的同时也制约员工负面情绪。这也是调动员工工作情绪的一部分,能够提升员工的归属感、荣誉感、责任感、使命感,进而增加员工之间的协作精神、团队意识和目标意识。

3.2 能力为本

能力管理是发展能力的关键所在,也是企业人力资源发展一种新阶段新模式。它需要根据各人的需求规律以及本质做激励,这样才能激发每个员工的能力和潜力。员工充分发挥自己的能力和潜力,获得了足够的成就感与荣誉感后才会为企业发展做更多有益的事情,同时作为企业也需要给他们树立较高的责任目标,激发他们的工作潜力。

3.3 以心为本

企业人力资源管理的核心是以心本管理为基础,特别是在低碳经济的发展情况下。任何管理者对员工的奖励不能仅仅停留在物质层面上,同时也要在心理上以及精神上做好对员工的激励。通常企业需要有专门的人力资源管理师以沟通的形式与员工交流,让员工感受到公司的支持,帮助员工树立正确的价值观。只有这样才能促进员工与企业共同发展,实现共同目标,让员工主动去工作而不是被动工作。

4 如何做好人力资源管理创新

4.1 改变对人力资源管理的认知

为了让企业内部管理更加有秩序性,企业必须做好人员管理体系,这是企业人力资源管理的发展核心。首先,人力资源管理部门必

须了解每一个工作人员的基本信息,并且能够根据一定的限制条件对员工信息进行筛选。其次,要清楚当前社会人力资源的发展前景。想要促进企业人力资源管理质量的提升,就必须不断的自我更新企业人力资源管理的新理念、新思路、新发展,紧跟社会发展形式。第三,必须根据当前的人力资源管理理念与企业的战略目标对员工进行核心素养培养,只有结合实际社会发展情况与企业目标才能让培养方案具有更强的目的性与可操作性,保证人才计划正确实施。第四,企业在发展人力资源管理的过程中要以科学管理理念为基础,才能保证人力资源管理顺畅展开。第五,引入外部专业人力资源管理咨询机构对企业内部进行专项培训,这样可以开拓企业管理思路、规避部分管理风险,更好的完成企业发展预期。

4.2 加强人力资源管理系统发展

加强人力资源管理系统的发展能在一定程度上促进企业发展,对于人力资源管理体系一定要有科学的规划,只有经过科学制定的方案,才能符合企业实际发展要求。另外,加强人力资源管理是每个企业发展到一定阶段的必然结果,但是更要根据企业实际情况具体实施,只有这样才能让方案更加有可操作性。在当前的发展形式下,企业不能仅仅以完成自身战略目标为目的,更要注重社会效应,大力发展低碳经济,企业需要结合实际合理的规划人力资源系统。企业在发展人力资源体系的过程中,应当以薪资待遇为主,荣誉感、晋升制、人文关怀等多种政策奖励并存的方式来促进员工工作的积极性。同时还需要有相应的人才培养制度,采用人才梯队的模式促进企业人力资源发展。

4.3 以创新的模式发展人力资源管理

随着社会的发展,企业无法以一种一成不变的管理模式发展下去,必需结合时代的发展不断探索新的管理模式和管理方法。企业在发展人力资源管理的过程中积极对管理系统、管理流程、管理方式等进行创新,保证企业中每一个角色都能够相互配合、各司其责、各尽其能,通过这种方式可以更高效率的完成工作任务。以建筑行业为例,它的管理模式就是以多元化为趋势,同时对内部员工要充分的了解,促进员工相互配合,这样才能高效率的完成工作。

5 企业内部做好人力资源管理的主要途径

5.1 完善企业内部相关制度

企业制度是企业内一切行为的衡量标准,只有健全的企业管理制度和监督执行机制,才能使企业各部门各岗位正常行使职能职责。在发展人力资源管理层面上,制度建设主要涉及以下几个方面:首先是合理的薪酬制度。工资薪酬是人力资源管理制度的核心,也是吸引优秀人才的主要因素,只有将薪酬向高精尖技术人才倾斜、向苦脏累岗位倾斜、向贡献突出的员工倾斜,适度拉开收入差距,才能激发员工潜力。其次是完善的绩效考评制度。企业需要借鉴国内外先进的考评机制制定本企业的相关制度,通过多种考评方式结合对员工的绩效进行全方位的评估。最后是人员的入职与退出、职业培训、岗位晋升等相关制度。这些制度共同构建了企业的人力资源制度构架,为企业的人力资源管理提供了制度保障。

5.2 改进奖励机制

员工作为企业的关键性资源,企业必须了解员工的具体需求,特别是那些为企业做了巨大贡献的员工,公司一定要有与贡献相对应的奖励机制。企业可以结合自身的具体情况,定期开展员工奖励大会,对于业绩好并且平时工作积极的员工给予一定的奖励,同时也能够激发其他员工的工作欲望。同时,企业还需要充分了解员工的详细情况,适时调整考核目标,不能因为员工的一时表现,而忽视

了长远发展。所以对于员工的态度首先要肯定,同时需要结合多角度综合考量。因此,企业在对员工进行考核时,必须以长远发展为目标,同时也说明适度的、切合实际的激励制度能够促进员工整体素养的提升。

5.3 建立良好的内外部反馈机制

反馈机制是企业矫正具体实施手段与预期战略目标的重要手段。企业与员工之间要建立良好的沟通反馈机制,这些沟通反馈机制包括下行沟通和上行反馈、正向反馈和逆向反馈等。良好的沟通反馈机制一是可以将企业的短期目标与长期发展规划传达给每个员工,明确共同目标并为之努力;二是可以及时发现规章制度、计划方案、战略目标等具体实施过程中出现的偏差,企业可以第一时间进行矫正以便达到预期目标;三是可以及时发现企业组织或生产经营中出现的风险点及不稳定因素,使企业管理人员可以第一时间做出应对措施以稳定员工情绪、消除企业风险因素。

结束语

综上所述,在发展低碳经济时,必须理解低碳经济的本质。要以可持续发展为理念进行企业发展,这些都是低碳经济发展的关键部分。在企业竞争如此激烈的今天,各行各业对于高精尖人才的渴求是非常大的,所以企业必须秉持着可持续发展的理念招贤纳士。低碳经济是企业面对当前社会发展的一剂良药,如果企业能够掌握低碳型的人力资源管理模式,它能够帮助企业快速的应对一切错综复杂的问题,无论是外部干扰因素还是内部干扰因素企业都能够应对自如。同时企业也应该具备会选人、会用人、会培养人、会管理人的行为,只有这样才能促进企业从根本上得到进步,同时也是企业发展低碳经济人力资源管理的核心要义。

参考文献

- [1] 李纪月,徐德力.低碳经济下的企业绿色营销管理[J].现代经济信息,2010,(10):15.
- [2] 吴晓青.关于中国发展低碳经济的若干建议[J].环境保护,2008,(5):22-23.[3] 杨伟国,丁大建,李洪坚.人力资源指数——原理及应用[M].中国人民大学出版社,2015.
- [3] 钱晓.国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J].现代商贸工业,2020,(10):75.
- [4] 夏巍.基于双因素理论的CJ公司核心员工激励对策研究[D].南京邮电大学,2017.
- [5] 李壮.基于需求特征的人力资源管理从业者激励对策研究[D].南京航空航天大学,2011.